

Verificam-se, através do presente trabalho, os seguintes pontos:

- 1) a ação monitória é plenamente cabível na Justiça do Trabalho;
- 2) para a apreciação do pleito contido na ação monitória será competente o Juiz Titular ou Substituto da Vara do Trabalho, que a realizará através de cognição sumária, isto é, sem audiência, com base nos termos do art. 330 do CPC, que define o julgamento antecipado da lide;
- 3) a realização de audiência é uma exceção ao procedimento previsto pela lei nº 9.079/95, que poderá ocorrer somente após a apresentação dos embargos monitórios;
- 4) o pleito contido na ação monitória deverá decorrer de relação de emprego incontroversa e a referida ação deverá estar acompanhada, obrigatoriamente, de prova escrita da dívida;
- 5) a sentença definitiva proferida em apreciação ao pleito contido na ação monitória é recorrível através de recurso ordinário, com base no art. 895, alínea a, da CLT.

Conclui-se, portanto, que a ação monitória representa certa vantagem para o reclamante no processo do trabalho, pois este poderá obter a satisfação do seu direito material mais rapidamente através do cumprimento do mandado de pagamento ou de entrega da coisa, expedido por meio de uma cognição célere, onde, em regra, não haverá audiência. E mesmo que não seja tal mandado cumprido, e que haja oposição de embargos, a audiência para a produção de prova oral é uma exceção ao procedimento.

Por outro lado, se a audiência de instrução supracitada ocorrer, e, tendo em vista que a sentença proferida na ação monitória é recorrível, o ingresso da mesma na Justiça Laboral praticamente não representará qualquer vantagem para o reclamante, posto que, tal ação, em seu procedimento, sofrerá a mesma demora que atinge as reclamações trabalhistas em geral, causada pela burocracia processual.

### **BIBLIOGRAFIA**

- RODRIGUES PINTO, José Augusto. Processo Trabalhista de Conhecimento. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2000
- GIGLIO, Wagner D. . Direito Processual do Trabalho. 10ª ed. rev. e ampl. . São Paulo: Saraiva, 1997.
- THEODORO JÚNIOR, Humberto. Curso de Direito Processual Civil. Vol. I, 30ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 1999.
- SILVA, Ovídio Araújo Baptista da. Curso de Processo Civil. Vol. I, 5ª ed. rev. e atual. . São Paulo: RT, 2000.

### **AS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA E AS INCONSTITUCIONALIDADES DA LEI 9.958/2000**

**Rodrigo Nóbrega Farias (\*)**

## **1. INTRODUÇÃO**

A lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000 modificou a Consolidação das Leis do Trabalho, inserindo em seus artigos 625-A e 625-H a criação das Comissões de Conciliação prévia.

A referida mudança surgiu em um momento de grandes críticas à Justiça do Trabalho, que, apesar de se caracterizar pela simplificação e celeridade processual, não vinha acompanhando as modernas inovações aplicadas na Justiça Comum.

E o que é pior, o número de processos vinha crescendo paulatinamente a cada ano na Justiça do Trabalho, impossibilitando uma prestação jurisdicional criteriosa e justa. Tanto isso é verdade que o Tribunal Superior do Trabalho julgou mais de 121.000 (cento e vinte e um mil) processos no ano de 1999, numa média de 3.270 (três mil duzentos e setenta) processos por ministro.

Na verdade, podemos concluir que a criação das comissões de conciliação prévia é resultante do conjunto desses fatores que impulsionaram a pressão da sociedade por efetivas mudanças na Justiça do Trabalho, e que tiveram como consequência não só a criação das comissões, mas também na extinção da representação classista e a criação do rito sumaríssimo no processo do trabalho.

Portanto, é neste contexto que as comissões de conciliação foram criadas, com o intuito de obter uma solução mais rápida e satisfatória das lides trabalhistas, com o recebimento de imediato por parte do empregado das parcelas que lhe são devidas.

Mas, apesar da indiscutível necessidade de criação das Comissões de Conciliação Prévia, observamos uma série de omissões e inconstitucionalidades na lei 9.958/00, o que, de certo modo, impedem o efetivo funcionamento das Comissões, o que restará demonstrado a seguir.

**(\*) Rodrigo Nóbrega Farias é Advogado e  
mestrando em Direito pela UFPE**

## **2. ANTECEDENTES E OBJETIVOS**

A criação das Comissões paritárias de Conciliação já tinha sido objeto da apreciação por parte dos juristas nacionais, através da Academia Nacional de Direito do Trabalho que, em 1982, propôs à Câmara dos Deputados a recepção de um projeto de lei que dispunha sobre a instituição das comissões em empresas com mais de cem

empregados, o que, entretanto, não foi aprovado pelo Congresso Nacional, ficando o tema esquecido durante todo esse período.

Mas, o volumoso número de processos que praticamente inviabilizam a Justiça do Trabalho, bem como a pressão internacional neste sentido, através da Recomendação nº 94 da Organização Internacional do Trabalho que propunha a criação de organismos de consulta e colaboração entre empregadores e trabalhadores, de âmbito empresarial, fizeram com que se voltasse a discutir a criação de mecanismos para a rápida solução dos litígios trabalhistas.

A criação das Comissões Prévia pela Lei 9.958/00 foi antecedido de acalorados debates entre as quatro confederações patronais (CNI, CNC, CNA E FENABEN) e as centrais sindicais sobre o projeto de lei 4.694/98 enviado pelo Governo Federal, que modificou sensivelmente o texto do projeto originário.

Os pontos mais controvertidos do texto legal eram a obrigatoriedade da instituição das comissões no âmbito da empresa e a estabilidade dos seus membros, sendo aquela combatida pelos representantes dos empregadores, e esta defendida pelos obreiros.

Como modo de resolução das divergências, adotou-se um meio termo entre as propostas, assegurando-se a estabilidade dos membros das Comissões, mas tornando facultativa a criação das mesmas, o que, de certo modo, pode comprometer o verdadeiro objetivo legal, que é o desafogamento do Poder Judiciário. Para tanto, ficou acordado que a confederação Nacional das Indústrias se comprometeria a fazer disseminar por todo o país a criação das comissões de conciliação prévia, sob pena do governo federal editar uma medida provisória tornando obrigatória sua instituição.

As comissões de Conciliação Prévia têm como diretriz a resolução de conflitos individuais trabalhistas, não possuindo atribuição de conciliar dissídios coletivos de trabalho, sendo que os termos de conciliação firmados perante tais comissões tem eficácia de título executivo extrajudicial, podendo serem executados na própria justiça do trabalho.

As comissões devem atuar com a mera função de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho, buscando entendimento direto entre as partes, exercendo, assim, a mediação em fase pré-judicial. Não tem poder decisório, estando assim impossibilitada de impor solução ao conflito.

Possuindo função exclusiva de obter conciliação e não proferindo decisão, não se pode alegar impedimento ou suspeição de seus membros. A parte não está obrigada a realizar o acordo, e, caso exista na comissão perigo do trabalhador sofrer algum prejuízo, este deve se recusar a realizar o acordo.

As Comissões não tem regras estipuladas no que se refere a sua duração, razão pela qual deve-se entender que possuem prazo de funcionamento indeterminado.

Não se pode olvidar, ainda, que a lei em debate é inaplicável aos entes públicos, tendo em vista as rígidas regras para o emprego de recursos orçamentários, apesar de haver alguns opiniões em contrário, sob o fundamento de que quando a

administração pública assumir a condição de empregador, poderão se submeter às comissões .

### **3. O PROCEDIMENTO NAS COMISSÕES DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

A lei 9.958/2000 não estabelece forma rígida para procedimento perante as Comissões de Conciliação Prévia, devendo tais regras serem estipuladas em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ou pela própria comissão.

Tais regras devem restringir as formalidades, sob pena de desvirtuar o próprio intuito do legislador ao criar as comissões. O juiz Vicente José Malheiros da Fonseca, defende esta situação, ao afirmar que “É fundamental que os conciliadores, as partes e seus advogados, adotem uma postura desburocratizante, que consiga, na verdade, ‘desprocessualizar’ a metodologia de solução dos conflitos trabalhistas. É exatamente o excesso de valor que se tem dado ao processo, muitas vezes em prejuízo do direito material, que compromete a imagem do Poder Judiciário. O culto a filigranas processuais muitas vezes resulta na prática de injustiças irreversíveis, como alguns casos de incidentes injustificáveis, a extinção do processo sem julgamento do mérito, e a interposição de recursos protelatórios, para ficar apenas nesses três exemplos”

Ao abordarmos o procedimento nas comissões, faz-se mister, inicialmente, ressaltar que o art. 625-D da lei 9.958/00, impõe a obrigatoriedade da submissão da demanda trabalhista perante a Comissão de Conciliação Prévia, ao dispor que “Qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade de prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria”.

Apesar da grande maioria de nossos doutrinadores defenderem esta obrigatoriedade, sob o argumento de que se trata de um requisito de exercício do direito de ação, filio-me a corrente que entende que a propositura da demanda perante a Comissão de Conciliação Prévia trata-se de mera faculdade do empregado, não podendo o mesmo ser penalizado caso acione diretamente o Poder Judiciário.

Ora, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXXV, enuncia que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça ao direito”, demonstrando, de modo cristalino a inconstitucionalidade do disposto no art. 625-D da lei 9.958/00.

Admitirmos tal condicionamento é infringir frontalmente o princípio constitucional da acessibilidade ampla ao Poder Judiciário, presente em nosso ordenamento jurídico desde a Constituição Federal de 1946.

Ao legislador infraconstitucional é defeso criar exigências ou condições que impeçam o exercício do direito de ação.

O jurista José Affonso Dallagrange Neto, corrobora com tal posição, ao afirmar que “ o direito de ação assegurado na Constituição da República não se sujeita a nenhum limite ou submete-se a estágio prévio de tentativa conciliatória”

Do mesmo modo, Francisco das Chagas Lima Filho, ao concluir que “ tal exigência, prevista na lei instituidora das Comissões Prévia de Conciliação, além de Revista do T.R.T. da 13ª Região - 2001

desproporcional, atenta contra o princípio constitucional do livre acesso à jurisdição, expressamente garantido como direito fundamental do cidadão”

Paulatinamente, os defensores da tese da obrigatoriedade vão perdendo força em nossos Tribunais.

Tanto isso é verdade que o Tribunal Regional da 2ª Região, no Provimento CR, 55/2000, 20.11.00, reconheceu que não se pode impedir que as partes busquem diretamente no Judiciário Trabalhista a solução dos litígios, sob pena de infringência à Constituição Federal, em seu artigo 5º, XXXV, resolvendo que “submetida a reclamação trabalhista ao judiciário, deverá o magistrado instruí-la e julgá-la independentemente de manifestação de Comissão de Conciliação Prévia.”

Portanto, em consonância com o disposto em nossa Constituição Federal, precisamente em seu artigo 5º, XXXV, resta incontroversa a inconstitucionalidade do art. 625-D da Lei nº 9.958/00.

Por outro lado, apesar de estabelecer a inconstitucional obrigatoriedade de submissão à comissão, a lei 9.958/00, em seu artigo 625-D, §3º afirma que, havendo motivo relevante que impossibilite a observância do procedimento previsto no caput do art. 625-H, será tal circunstância declarada na petição inicial da ação intentada na justiça do trabalho.

Mas, a lei em nenhum momento estabeleceu qual o conceito de motivo relevante, o que pode servir como base de argumentação para inúmeros recursos nos casos de extinção do processo sem julgamento do mérito em virtude da infringência ao disposto no caput do art. 625-D.

Ora, na omissão da lei, o simples fato de não pretender se conciliar poderia ser um motivo relevante para justificar sua recusa à submissão à Conciliação, comprovando o risco de protelação das decisões judiciais.

Torna-se imprescindível a fixação imediata deste conceito por parte da doutrina e da jurisprudência, sob pena de sérios prejuízos ao empregado.

A demanda perante as Comissões de Conciliação deverá ser apresentada por escrito ou reduzida a termo por qualquer dos membros da comissão, sendo entregue cópia datada e assinada pelo membro aos interessados, podendo, no caso de existência de duas comissões em uma mesma localidade e categoria, o autor ter a faculdade de escolha do órgão ao qual irá apresentar a demanda.

É que não há a obrigatoriedade de submeter-se ao princípio da unicidade de representação, podendo haver mais de uma comissão a que possa ser remetida a demanda trabalhista para a conciliação, sendo competente para a apreciação da demanda aquela que primeiro conhecer do pedido.

No que se refere à competência material das Comissões de Conciliação Prévia, apesar de muitos estudiosos defenderem a adoção de limite para a mesma, acredito que, pelo fato daquela ter como único objetivo a tentativa de conciliação, não podemos impor limites à sua competência. Uma eventual falha no conteúdo da demanda proposta na Comissão poderá ser resolvida posteriormente no Judiciário Trabalhista.

É forçoso destacar, ainda, que tanto o empregado como o empregador poderão solicitar a apreciação da demanda perante Comissão, posto que sua função é a composição trabalhista, podendo qualquer uma das partes acionar a comissão, sendo que, na prática, o empregador não tem interesse algum em acioná-la.

Como bem frisado anteriormente, para alguns a proposição da demanda perante a Comissão de Conciliação trata-se de um requisito da ação, razão por que, não prosperando a conciliação, será fornecida ao empregado e ao empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com a descrição de seu objeto, firmada pelos membros da comissão, que deverá ser juntada a uma eventual reclamação trabalhista. O documento tem de ser assinado por todos os componentes da comissão, sob pena do mesmo não ter validade.

A realização da audiência de conciliação terá de, nos moldes do art. 625-F, caput, ser realizada em no máximo de dez dias a partir da provocação do interessado.

O artigo 625-G afirma que o prazo prescricional da ação será suspenso, a partir da provocação da comissão de conciliação prévia, só recomeçando a fluir a partir da tentativa frustrada de conciliação ou do esgotamento do prazo estabelecido para a realização da sessão, que é de dez dias a partir da provocação. Em sendo suspensão do prazo, continua válido o tempo anteriormente transcorrido, destacando, ainda, que a suspensão da prescrição atinge tão somente as parcelas e os direitos reclamados perante as comissões de conciliação prévia.

O prazo máximo de suspensão é de dez dias, momento em que, não realizada a conciliação, o trabalhador poderá ingressar na Justiça do Trabalho, declarando o motivo relevante descrito no §3º do artigo 625-D.

Uma outra razão de sérias críticas ao procedimento nas comissões é o fato da lei nº 9.958/00 não ter estabelecido se as partes poderão estar representadas ou assistidas por advogado. Evidentemente, como não há qualquer proibição, o advogado pode acompanhar as partes nas Comissões de Conciliação Prévia.

Entretanto, não se pode olvidar que o legislador falhou visivelmente ao não impor a obrigatoriedade da presença do advogado nas comissões, não só pelo mesmo ser indispensável à administração da Justiça, como também para proteger o trabalhador.

É que o empregado encontrará nas comissões um clima de enorme adversidade, já que além da natural diferença entre as partes, a empresa certamente se fará acompanhar por sua assessoria jurídica, enquanto o trabalhador se encontrará completamente desassistido.

O professor Sebastião Saulo Valeriano, em estudo especializado sobre o tema, concorda com esse posicionamento, ressaltando que *“A orientação de advogado é de muito valia para o empregado perante as Comissões de Conciliação Prévia, pois certamente o empregador estará muito bem assessorado ante as Comissões de Conciliação Prévia”*

Enfim, não se pode olvidar que o procedimento estabelecido na lei nº 9.958/00 não foi o desejado pelos trabalhadores, posto que, além de criarem sérios

obstáculos ao seu acesso ao Poder Judiciário, deixaram-nos desamparados perante as comissões, sem qualquer auxílio jurídico.

#### 4. A CONCILIAÇÃO E SEUS EFEITOS

A carga social do conflito trabalhista é bastante forte, não só no plano individual, como também no coletivo, razão pela qual a conciliação torna-se a idéia central para se compor um dissídio trabalhista.

A busca da conciliação é imprescindível para a harmonização desse conflito, e indispensável no sentido da concretização da paz no organismo social em que as partes se integram.

O termo de conciliação para ter validade, subordina-se aos requisitos dos negócios jurídicos em geral, quais sejam: a capacidade do agente, o objeto lícito e possível, a forma adequada e a manifestação da vontade livre.

A nulidade da conciliação pela ausência de algum dos referidos requisitos, pode ser argüida por qualquer das partes. Caso o interessado seja o empregado, poderá pleitear a nulidade da própria reclamação trabalhista, ou através de ação declaratória de nulidade. No caso do empregador, caso tenha interesse na desconstituição do título, pode requerê-lo nos embargos do executado. Se o interessado for um terceiro qualquer, esta discussão se dará em sede de embargos de terceiro.

O artigo 625-E estatui que “*aceita a Conciliação, será lavrado termo assinado pelo empregado, pelo empregador ou seu preposto e pelos membros da comissão, fornecendo-se cópia às partes*” e, em seu parágrafo único, dispõe “*O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e terá eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas*”

Talvez aqui esteja o ponto das mais severas críticas ao legislador, ao criar as Comissões de Conciliação.

É que, inspirado no Enunciado 330 (trezentos e trinta) do Tribunal Superior do Trabalho, o legislador deu ao termo de conciliação a chamada “*eficácia liberatória geral*”, isto é, o trabalhador não poderá mais reclamar quanto aqueles títulos objetos da suposta transação, o que se configura, sem dúvida, na mais flagrante ilegalidade.

No Direito do Trabalho, temos de diferenciar a renúncia - ato voluntário de uma das partes desistindo de um direito a ele assegurado - da transação - ato jurídico entre as partes, em que as mesmas fazem concessões recíprocas, extinguindo obrigações litigiosas.

Em virtude da inderrogabilidade da maioria das normas de proteção ao trabalho, a renúncia dos direitos por parte do empregado só pode ser admitida em casos excepcionais, quando não proibidos em lei, inexistindo vício de consentimento e não acarretando prejuízo ao trabalhador.

O professor Arnaldo Sussekind, sobre o tema, leciona “*Se o empregador paga tudo o que deve ao trabalhador, a quitação plena e geral não oferece dúvidas, mas se paga apenas parte do que estava obrigado, sem que houvesse incerteza subjetiva capaz de ensejar a transação, cabe indagar se o recibo de quitação em termos amplos, isenta-o de complementar o pagamento reclamado posteriormente pelo empregado.*”

*Assim, por exemplo, se o empregado é despedido sob a alegação de ter praticado ato faltoso, mas há dúvida sobre a configuração do ato como justa causa ou sua prova, verificar-se-á legítima transação se o trabalhador concorda em receber parte da indenização que lhe seria devida na hipótese de rescisão sem justa causa. Todavia, se o empregado é despedido sem que haja sido sequer alegada a existência de justa causa e o empregador lhe paga parte da indenização a que tem direito, é evidente que não se pode falar em transação”*

Caso fosse admitida a renunciabilidade dos direitos laborais, o Direito do Trabalho dependeria exclusivamente, para sua vigência, dos interesses individuais.

Portanto, ante a comprovada sobreposição da empresa nas Comissões de Conciliação, os efeitos da conciliação perante as comissões devem ser analisados criteriosamente, sob pena de se dar efeitos plenos a uma disfarçada renúncia de direitos trabalhistas.

O termo de conciliação jamais poderá ter eficácia liberatória geral, caso se comprove que a transação não foi legítima. A eficácia liberatória geral só pode dizer respeito ao que foi pago e não ao contato de trabalho.

Por outro lado, não se pode equiparar, como pretendeu o legislador, os efeitos da conciliação perante a Comissão com os da coisa julgada, sob pena de infringência ao disposto no art. 5º, XXXVI da Constituição Federal.

José Frederico Marques aborda o conceito de coisa julgada com precisão “*a coisa julgada é qualidade dos efeitos do julgamento final de um litígio; isto é, a imutabilidade que adquire a prestação jurisdicional do Estado, quando entregue definitivamente*”.

Portanto, uma decisão de um grupo de empregados e empregadores, não pode adquirir a imutabilidade das decisões judiciais.

Assim como ocorreu na interpretação do enunciado 330 (trezentos e trinta) do Tribunal Superior do Trabalho, tal dispositivo tem de ser analisado com bastante reserva.

Ora, se mesmo na Justiça do Trabalho, na presença de um Juiz, observamos reclamações forjadas, com o intuito de criar acordos para prejudicar o trabalhador, o que se falar das Comissões de Conciliação Prévia onde a empresa se sobreporá ao empregado mais efetivamente.

A nossa conjuntura comprova que a grande massa da classe trabalhadora não sabe sequer quais são os seus direitos, não se podendo exigir que se faça ressaltar expressamente no termo de conciliação os direitos não conciliados, como condição de acesso à Justiça do Trabalho. Os acordos perante as comissões poderão ser facilmente conduzidos pela empresa, e, caso seja efetuada a interpretação literal da eficácia liberatória, observaremos que os direitos do empregado serão retirados com facilidade, o que não se pode admitir.

O Procurador do Trabalho Rodrigo de Lacerda Carelli alerta sobre esse risco “*Ora, isso é um incentivo a que os empregadores que tiverem Comissão Prévia de Conciliação não mais realizem o pagamento das verbas rescisórias com a devida homologação, na forma do §1º do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho,*



*deixando para fazer a “conciliação” nas comissões, tendo eficácia liberatória de todo o contrato de trabalho, e o pior, com o empregado sem assistência jurídica nenhuma. Um absurdo! Seria pior do que acontece hoje, quando a Justiça do Trabalho é transformada em órgão homologador de renúncia a direitos trabalhistas”*

A eficácia liberatória pode ser sempre apreciada pelo Judiciário, mesmo nas parcelas objeto do acordo. Por exemplo, havendo um acordo para dar quitação às horas extras, as Varas do Trabalho poderão analisar uma reclamação onde se pleiteie tal verba, e, restando comprovado o labor em horário extraordinário em quantidade superior ao acordado, tal pleito deve ser atendido pelo Judiciário.

Sérgio Pinto Martins, concorda com esse posicionamento, ao concluir: “*Dessa forma, se a parcela não tiver sido objeto de homologação, ou o pagamento for inferior ao devido, poderá haver reivindicação judicial do que não tiver sido recebido*”.

A conciliação, se não for cumprida, poderá ser objeto de uma ação de execução na justiça do trabalho, sendo competente para tanto a vara do trabalho que seria competente para o processo de conhecimento relativo à matéria.

Por se tratar de título executivo extrajudicial, o termo de acordo perante as comissões deverá conter todas as condições essenciais do ajuste, como as parcelas do acordo, o seu valor, data e local do pagamento, para que se cumpra os requisitos da certeza, liquidez e exigibilidade.

Apesar da lei não dispor sobre a necessidade de especificação expressa do acordo, tal providência deverá ser efetuada, sob pena de se presumir que a quitação ocorre sobre todo o contrato de trabalho.

## **6. CONCLUSÃO**

Não se pode olvidar que os principais objetivos da lei 9.958/2000 foram o desafogamento da Justiça do Trabalho e a resolução rápida dos conflitos trabalhistas, para que o trabalhador recebesse com mais celeridade os seus créditos.

Porém, mais de um ano após o início de sua vigência, observamos que, por diversas razões, as suas metas não vêm sendo cumpridas.

Inicialmente, para a eficácia social da lei das comissões fazia-se imperioso que, tanto os empregados como os empregadores buscassem criar mecanismos para o efetivo funcionamento das comissões.

Entretanto, nenhuma das partes vem cumprindo seu papel, o que explica o quase inexistente número de comissões criadas até a presente data.

Tanto isso é verdade que a Confederação Nacional das Indústrias se comprometeu com o governo federal a disseminar a criação das comissões em todo o país, o que não ocorreu, demonstrando sua falta de interesse na efetivação da medida.

Por outro lado, as inconstitucionalidades em diversos dispositivos do supracitado diploma legal contribuíram sensivelmente para o descrédito das comissões.

Com efeito, é indiscutível a necessidade de se criar mecanismos de solução extrajudicial de conflitos trabalhistas, porém, estes jamais poderão ter caráter impositivo,

como pretendeu a lei nº 9.958/00. Na prática, esse inconstitucional requisito vem criando um sério obstáculo para o recebimento dos direitos do empregado.

Além disso, a pretensa e ilegal “eficácia liberatória geral” dos acordos celebrados perante as comissões transformam-nas em verdadeiros órgão homologadores de fraudes ou renúncias a direitos trabalhistas.

Para que se alcance a eficácia social da lei nº 9.958/2000, faz-se mister que sejam realizadas diversas modificações em seu corpo, além de uma transformação na consciência dos representantes dos empregadores e dos empregados para a verdadeira função das comissões.

Mas, caso persista a atual conjuntura, a lei das comissões, além de estimular a fraude, somente dificultará o acesso ao poder judiciário.

Finalmente, vale destacar que a lei das comissões por si só não irá resolver o problema do excessivo número de processos e a demora em sua tramitação.

Na verdade, somente uma mudança no direito material que rege as relações de trabalho, privilegiando a sua auto-regulação, sem caráter impositivo, é que poderia solucionar este problema.

## **BIBLIOGRAFIA**

### **Livros:**

BASTOS; Celso Ribeiro e Martins, Ives Gandra: Comentários à Constituição do Brasil. São Paulo : Saraiva, 1989.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson: Curso de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

MARQUES, José Frederico: Manual de Direito Processual Civil.: Atualizado por Vílson Rodrigues Martins: Campinas: Ed Bookseller, 1997.

MORAES, Alexandre de: Direito Constitucional. São Paulo: Ed. Atlas, 1998.

NETO, José Affonso: Inovações no Processo do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

PINTO, José Augusto Rodrigues: Processo Trabalhista de Conhecimento. São Paulo; Ltr, 1998.

RUSSOMANO, Mozart Victor: Curso de Direito do Trabalho. Curitiba: Juruá, 1991.

SUSSEKIND, Arnaldo e TEIXEIRA, Lima: Instituições de Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr, 1996.

VALERIANO; Sebastião Saulo: Comissões de Conciliação Prévia e execução de título extrajudicial na justiça do trabalho. São Paulo: Ltr, 2000.

### **Artigos:**

1. BEBBER, Júlio César: “Aspectos processuais decorrentes da lei nº 9.958/2000- Comissão de Conciliação Prévia”, Síntese Trabalhista, nº 135, p.142-151.

2. CARELLI, Rodrigo de Lacerda: “Comissões de Conciliação Prévia”, Repositório IOB de Jurisprudência, nº 4/ 2000, caderno 2, p. 60-64.

3. FILHO, Francisco das Chagas Lima: “Comissões de Conciliação Prévia”, Repositório IOB de Jurisprudência, nº 07/ 2000, caderno 2, p.127-131.

Revista do T.R.T. da 13ª Região - 2001

4. FILHO, Ives Gandra da Silva Martins: “A Justiça do Trabalho do ano 2000: As leis 9.756/98, 9.957 e 9.958/00, a emenda constitucional 24/99 e a reforma do judiciário”, texto extraído do site “<http://www.jus.com.br>”, acessado em 28/12/2000.

5. FONSECA, Vicente José Malheiros da: “Comissões de Conciliação Prévia”, texto extraído do site “<http://www.vicentemalheiros.cjb.net>”, acessado em 15/10/2000.

6. KALYBATAS, Carlos Augusto Galan : “Leis inconstitucionais pretendem desprestigiar a justiça do trabalho”, texto extraído do site “<http://www.jus.com.br>”, acessado em 07/01/2001.

7. MARTINS, Sérgio Pinto: “Comissões de Conciliação” Prévia. Rio de Janeiro”, Repositório IOB de Jurisprudência, nº 4/ 2000, caderno 2, p. 65-68.

8. NASCIMENTO, Amauri Mascaro: “I-Comissões de Conciliação Prévia II. Procedimento sumaríssimo”, Repositório IOB de Jurisprudência, nº 07/ 2000, caderno 2, p.131-133.

9. NASCIMENTO, Marcelo C. Mascaro: “Arbitragem e as Comissões de Conciliação Prévia”, Síntese Trabalhista, nº 136, p.7-16.

10.NETO, Francisco Ferreira Jorge: “Lei 9958/00:Comissões de conciliação prévia na justiça do trabalho”, texto extraído do site “<http://www.jus.com.br>”, acessado em 02/01/2001.

11.PINTO, Almir Pazzianoto: “Comissões de conciliação prévia e arbitragem”, Síntese Trabalhista, nº 136, p.5-6.

12.SILVA, Marcelo Ribeiro: “Comissões de Conciliação Prévia: Breves Comentários à Lei n. 9.958/2000”, Repositório IOB de Jurisprudência. nº 10/ 2000, caderno 2, p. 18- 1866.

13.ROMITA, Arion Sayão: “Inovações no Processo do Trabalho”, Síntese Trabalhista, nº 133, p.125-140.

## **AGRAVO DE INSTRUMENTO, SEUS PROCEDIMENTOS E PROCESSAMENTO NOS TRIBUNAIS BRASILEIROS**

**José Eduardo Cavalcanti de Melo (\*)**

O objetivo desse trabalho é analisar, sem a mínima pretensão de esgotar a matéria, mas, apenas com o afã de contribuir minimamente para o debate doutrinário, apresentando as principais mudanças que a lei trouxe, bem como as vantagens e as desvantagens para a nova sistemática processual do recurso denominado AGRADO DE INSTRUMENTO, e seus procedimentos e processamento nos Tribunais Brasileiros.

### **INTRODUÇÃO**